

## ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ ЗА КОРДОНОМ

**Т. В. Шух**

студентка 4 курсу, група УПЕП-42, навчально-науковий інститут економіки, менеджменту та права  
Науковий керівник – к.е.н., доцент Н. М. Самолюк

*Національний університет водного господарства та природокористування,  
м. Рівне, Україна*

**В даній статті визначені основні правові норми регулювання міжнародної трудової міграції, а також дослідженні інструменти регулювання кількісного та якісного складу мігрантів.**

**Ключові слова:** робоча сила, міграційні процеси, трудова міграція, регулювання трудової міграції.

**В данной статье определены основные правовые нормы регулирования международной трудовой миграции, а также исследованы инструменты регулирования количественного и качественного состава мигрантов.**

**Ключевые слова:** рабочая сила, миграционные процессы, трудовая миграция, регулирование трудовой миграции.

**In this article the basic legal norms regulating international migration, as well as research instruments regulating the quantitative and qualitative composition of migrants.**

**Key terms:** labor, migration, labor migration, labor migration.

Міжнародна міграція робочої сили набуває дедалі глобальнішого характеру. Сьогодні вона охоплює абсолютну більшість країн світу. На досить високому рівні зберігається приплив іммігрантів до США та Канади, що історично були й залишаються районами масової імміграції населення та робочої сили. Динамічним є також обмін робочою силою між самими латиноамериканськими країнами, особливо у формі сезонної та нелегальної міграцій. Щодо Африканського континенту, то тут регіоном найактивніших міграційних рухів є країни Південної та Центральної Африки. Загальна кількість мігрантів у всіх країнах Африки досягає 6 млн. чол. Проте найпотужнішим споживачем іноземної робочої сили стали в ХХІ ст. країни Західної та Північної Європи, де працює 15 млн. іноземних працівників (ця цифра коливається залежно від економічної кон'юнктури). Західна Європа перетворилася з району еміграції на найбільший центр притягання іноземної робочої сили й успішно конкурує із США.

Зрозуміло, що проблему міграції робочої сили не можна кинути на самотік, тому нею опікуються спеціальні міжнародні організації такі як: комісія ООН з народонаселення; МОП - міжнародна організація праці; ВООЗ - всесвітня організація охорони здоров'я; МОМ - міжнародна організація з міграції; Міжнародний комітет з питань міграції (для Західної Європи).

Важливим елементом імміграційної політики західних держав є встановлення юридичного статусу мігрантів, що визначає їхні соціально-економічні, трудові, житлові та інші права, закріплені як у міжнародних угодах, так і в національних законодавствах. Цей статус позбавляє іноземних робітників політичних прав, обмежує в більшості випадків їх участь у профспілковій діяльності, регламентує строки перебування мігранта в країні зайнятості. У Швейцарії, наприклад, іммігрантам заборонено протягом року міняти місце роботи, протягом двох років - професію та місце проживання, заборонено брати участь у профспілковій діяльності. Подібні за змістом законодавства щодо іммігрантів діють також у

Бельгії, Нідерландах, Франції, ФРН, Швеції та інших країнах. Разом з тим засоби державного регулювання імміграції в різних країнах дещо відмінні. Французький та бельгійський уряди, наприклад, заохочують сімейну інтеграцію і проводять курс на обмеження загальної кількості іноземців, що перебувають у країні, Німецький уряд установив обмежений кількісний ценз для іноземців у районах країни з їх надто високою питомою вагою і здійснює ротацію іноземних працівників у цілому.

До основних інструментів регулювання кількісного та якісного складу мігрантів можна віднести наступні:

- квотування імпорту робочої сили. Наприклад, у США (2005 р.) серед тих, хто в'їхав до країни, 71% - родичі громадян США; 20% - спеціалісти на яких є попит в країні; 9% - інші групи мігрантів;
- наявність міжнародних сертифікованих документів щодо кваліфікації мігрантів. У США обов'язковою вимогою є наявність професійного стажу роботи не менше 5 років;
- введення вікового цензу. В Норвегії і Швеції вік мігрантів не може перевищувати 30-40 років;
- добрий стан здоров'я. Відсутність певних захворювань, насамперед, СНІДу, туберкульозу тощо, психічний стан, відсутність алкогольної та наркотичної залежності;
- обмеження психологічного характеру. Наприклад, претендент на громадянство Південно-Африканської республіки повинен мати "добрий характер";
- обмеження терміну роботи в країні, яка приймає мігрантів. В основному обмеження діють для таких категорій тимчасових мігрантів, як сезонні робітники, студенти, стажери, фахівці тощо. Після завершення строку всі згадані категорії іноземців мають повернутися на батьківщину і знову в'їхати до приймаючої країни тільки через чітко визначений період;
- запобігання дискримінації та збалансування чисельності осіб мігрантів різних національностей. У США, встановлюють географічні, найчастіше, регіональні квоти. Останні впроваджуються через лотереї, учасником яких може бути будь-який бажаючий. Жеребкування відбувається за допомогою комп'ютера методом простої випадкової вибірки;
- заборона мігрантам займатися певними видами професійної діяльності. Прямі заборони вказують, які посади не можуть обіймати іммігранти (державна служба, роботи, пов'язані з державними та військовими таємницями тощо), а приховані заборони передбачають перелік галузей та спеціальностей, де мають працювати виключно громадяни країни.

Варто зазначити, що вплив міграційних процесів на країну-імпортера робочої сили носить як позитивний, так і негативний характер. До позитивних наслідків можна віднести, по-перше, підвищення конкурентоспроможності національного виробника за рахунок зменшення витрат на підготовку робочої сили; по-друге, зростання внутрішнього попиту на товари і послуги за рахунок мігрантів; по-третє, омолодження трудових ресурсів країни-імпортера робочої сили. До негативних наслідків пов'язаних з імпортом робочої сили належать: зростання безробіття; загострення конкуренція між резидентами і мігрантами з приводу робочих місць; вплив валюти за кордон; загострення конфліктів на національному, расовому, релігійному ґрунті та ін.

#### **Список використаних джерел:**

1. Глобалізація і трудова міграція в Європі: [монографія] / Б. М. Юськів. — Рівне: видавець О. М. Зень, 2009. — 479 с.
2. Мамонова В. В. Регулювання міжнародної міграційної сили / В. В. Мамонова, І. Є. Дериглазов // Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. — Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2008. — Вип. 2 (21). — С. 102–107.